

三菱東京UFJ銀行カード販売契約社員解雇問題

東京に続いて大阪でも

雇用継続を求めて組合加入

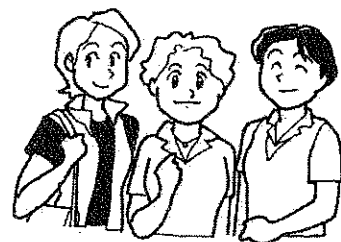
三菱東京UFJ銀行は、6月に全国400人の店頭でのカード販売活動をしてきた、銀行直雇用の契約社員を7月末日で最後契約として来年1月31日に全員解雇を通告してきました。金融労連7月10日号にて紹介されたように、東京で5名が加入後、7月に大阪でも1名が銀行での継続雇用を求めて組合に加入しました。

メガバンクの三菱東京UFJ銀行は2010年3月期のグループ経常利益で5、456億円を計上しており、短期契約社員とはいえ、数回の契約を更新して「期限のない雇用」とみなされる全国400人の契約社員を解雇しなければ経営が成り立たない状況ではありません。

さらに、組合に加入した仲間の声として、銀行人事部は、「金融ユニオンに対して丁寧な対応をしている」と言いながら、現場の支店長からは、非正規職員であるがゆえに、契約解除による今後の生活不安などへの配慮もなく、形式的な一方的な通告への怒りの声も出されています。

「本部事業管轄の担当者が直接該当者の支店を訪問して説明し理解を求める」としていますが、「契約解除による今後の生活上の不安などに対しては、これ以上の対応はありえない」と形式的な説明で終わっています。これを機に転職や退職を希望する方もいますが、その人たちへの就職のための勤務条件の弾力対応の要求と併せて、厳しい就職状況から銀行グループでの雇用を希望する労働者への雇用を保障するよう交渉を続けています。

(金融ユニオン発)



京都北都

退職金は正額開示

京都北都で2002年11月の5信金(京都北都・福知山・舞鶴・東舞鶴・綾部信金)合併後7年以上経過しているにもかかわらず、退職金が合併時の賃金に基づいて支給され、是正されないままだった問題で、ようやく従組の要求どおり、退職時点での賃金に基づく退職金の支給が実現し、平成22年3月末退職者14名分八、三一六、二七〇円(1人当たり五九四、〇一九円)を是正させた。合わせて、長年続いていた管理職の賃金3%カットも2010年4月から廃止されるなど、粘り強い取り組みが次々に実現しました。



こんな上司ではお先真っ暗

業界紙の「ニッキン」6月25日号で「リーダーの資質の一番は・・・」と題した興味深い記事があったのでご紹介します。

「良くやった」、状況変わったら「なぜやった」。

そんなことを言う上司は度し難い。部下の失敗は上司の責任だ。知らなかつても知らないでは通らない。そんな社会常識が今、覆ろうとしている。

部下の実績は自分の手柄。自分の失敗は部下の失敗。これでは上司の自己責任は一体どこに行つたのか。困難な物事から逃げる上司。知って知らぬふりをする上司。何事も責任を部下に押し付ける上司。上に立つ者がしてはならない行為が、今や頻繁に起こっている。

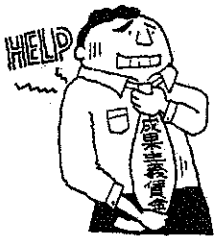
これでは良い部下は育たないし、良い組織は育たない。たとえ自分が不利になることが分つていても、部下を後ろにかばい、敢然と両手を広げてその困難に立ち向かう。そんなリーダーを世の中は期待している。先見力、決断力、実行力、統率力、体力、気力、等々とリーダーに

必要な資質は数多くある。私が思うに、その中でも一番大事なことは、困難なときほど先頭に立つて物事を解決すべく行動し、実現する資質である。そして結果責任は深く自分が負う態度である。

それには、負けを経験し悔しさを知っている人。地獄を垣間見た人。そんな人でないと務まらない。

今、日本で起こっている現象は、決して将来明るいことにはつながらないように思える。

そもそも人事考課や成果主義で出世した今の管理職の人たちに、人間として部下のお手本となれる人材を求め、こと自体、無理と言ふものかもしれませぬ。なかなか辛口の良い記事でした。



女性の事務服貸与規程の改訂 「支店での私服着用」の拡大 組合指摘で改善の変更提案

滋賀銀行従業員組合
機関紙「波紋」より

女性の事務服について、6月22日事務服貸与規程と事務取扱要領の「事務服の貸与」の一部改訂提案がありました。

内容は①貸与方式を効率化する。貸与内容を見直しそれ以降は必要なものだけを交換方式にする。②女性の職域拡大に対応する。職務に応じて事務服着用または私服（スーツ）着用を選択できるようにする。③「事務服」から「制服」に変更、理由は事務をするときに着

る服というイメージを払拭する。以上の3項目です。

従業員組合は今までは定期的に追加で送られてくるシステムを変更するのならば、本人の希望は優先対応せよと団体交渉で申し入れました。銀行から「貸与は要望と対応させてもらおう」と回答を引き出しました。

また、私服が望ましい職務による私服着用の拡大（現在は役員女性のみ）については、本部の一部と稟議すれば支店にも広げる内容でした。組合は服装によって、格差や色分けすることは、人権問題である。また支店運営も難しくなり、統制が取れなくなり混乱を招くと指摘しました。7月8日の団体交渉で銀行から「支店での私服着用は認めない本部の一部に限定したい」と変更提案がありました。

